

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

TITA ISNI ALVINA

NIM. 12010114130174

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

SEMARANG

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Tita Isni Alvina

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114130174

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (Studi Pada
Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti
Corpora, Bawen)**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M. S.

Semarang, 22 Mei 2018

Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Indi Djastuti, M. S.

NIP. 19570218 198403 2001

PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Penyusun : Tita Isni Alvina

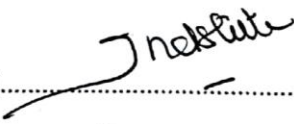


Nomor Induk Mahasiswa : 12010114130174

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIOAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Juni 2018

Tim Penguji :

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, M. S. (.....)
2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
3. Dr. Mahfudz, SE., MT. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Tita Isni Alvina, menyatakan bahwa skripsi dengan judul :**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 22 Mei 2018

Yang membuat pernyataan,



(Tita Isni Alvina)

NIM: 12010114130174

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

لَا حَوْلَ وَلَا قُوَّةَ إِلَّا بِاللَّهِ

“Tidak ada usaha, kekuatan dan upaya selain dengan kehendak Allah.”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya.”

(QS. Al Baqarah : 286)

“Think big thoughts, but relish small pleasures.”

(H. Jackson Brown, Jr)

*Sebuah persembahan kepada kedua orang
tua tercinta*

“Bapak R.Suharto& Ibu Dwiyanti Kurnianingsih”

ABSTRACT

This research is based on the phenomenon in the company by the high number of employee turnover and absenteeism. It indicates that there is a decline in the organizational commitment. Work environment and organizational culture are several factors that can enhance organizational commitment. This study aims to analyze the relationship between work environment and organizational culture to organizational commitment, with job satisfaction as intervening variable.

This research was conducted using survey method which the data was collected through the distribution of questionnaires to 98 employees in spinning B division, part of production division PT. Apac Inti Corpora with the characteristics of permanent employees who have worked for more than 1 year. Technique of sampling using non probability sampling that is purposive sampling. The method of data analysis that used is multiple regression, path analysis, and sobel test for the mediation effect.

The result showed that, work environment has positive and significant effect on the job satisfaction and organizational commitment. Organizational culture has positive and significant effect on job satisfaction and organizational commitment. Job satisfaction has positive and significant effect on organizational commitment. And, job satisfaction is proven as mediator relationship between work environment and organizational culture to organizational commitment.

Keyword : work environment, organizational culture, job satisfaction, organizational commitment

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dari adanya permasalahan yang terdapat pada perusahaan yaitu tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi serta banyaknya karyawan yang mangkir saat bekerja. Hal tersebut mengindikasikan adanya penurunan terhadap komitmen organisasional. Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan sebagian faktor yang dapat membentuk dan meningkatkan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pada penelitian ini menggunakan metode survey yaitu melalui penyebaran kuesioner dengan pengambilan sampel melalui *non probability sampling*, dengan metode *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 98 karyawan PT. Apac Inti Corpora bagian produksi divisi *Spinning B* dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda, analisis jalur dan uji sobel untuk menguji efek mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, selain itu kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Kata kunci : Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Komitmen organisasional.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas anugerah dan karunia-Nya dalam proses skripsi ini dari awal, pertengahan, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen)**. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat kontribusi dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya terkasih Bapak R.Suharto dan Ibu Dwiyanti Kurnianingsih yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan doa kepada penulis selama masa kuliah, dan juga dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

4. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR dan Bapak Dr. Mahfudz, SE., MT., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan arahan dalam perbaikan penelitian skripsi ini.
6. Bapak Mirwan Surya Perdhana, SE., MM., Ph.D selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis, serta staf dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
8. Ibu Enandi Karanawati selaku manager HRD, Bapak Jaka Purwanto selaku section head HR development, dan Mas Fanny Anggono selaku staff HR development PT. Apac Inti Corpora yang telah mengarahkan dan memberikan bantuannya selama penelitian di perusahaan serta membantu dalam proses penyebaran kuesioner,
9. Karyawan PT. Apac Inti Corpora bagian produksi yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
10. Keluarga saya khususnya saudara saya, Tito Krishna dan Rezkita yang telah memberikan support dan semangat kepada saya selama proses skripsi berlangsung.

11. Sahabat dekat saya di perkuliahan yang selalu memberikan keceriaan dan semangat, Laksmi, Rula, Dina, Jihan, dan Laila.
12. Teman-teman Manajemen angkatan 2014 yang sudah menjalani proses dan masa-masa perkuliahan secara bersama-sama, serta memberikan masukan dan semangat hingga skripsi ini dapat terselesaikan
13. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu namun sangat berarti bagi penulis, terima kasih atas bantuannya selama perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapatkan amal dan imbalan yang berlipat dari Allah SWT. Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis, mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun orang lain yang membacanya, Aamiin.

Semarang, 22 Mei 2018

Penulis

Tita Isni Alvina

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	14
1.4 Sistematika Penulisan	15
BAB II TELAAH PUSTAKA	17
2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 Komitmen Organisasi	17
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	17
2.1.1.2 Dimensi Komitmen	18
2.1.1.3 Faktor Pembentuk Komitmen	19
2.1.1.4 Tiga Pilar Komitmen	22
2.1.2 Kepuasan Kerja	23
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.1.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.1.3 Budaya Organisasi	28

2.1.3.1	Pengertian Budaya Organisasi	28
2.1.3.2	Karakteristik Budaya Organisasi.....	29
2.1.3.3	Fungsi Budaya Organisasi	31
2.1.3.4	Level Budaya Organisasi	32
2.1.4	Lingkungan Kerja	33
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.1.4.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	34
2.2	Hubungan Antar Variabel	36
2.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	36
2.2.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	37
2.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional..	38
2.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional	39
2.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	40
2.2.6	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	42
2.2.7	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	43
2.3	Penelitian Terdahulu.....	44
2.4	Kerangka Pemikiran	52
2.5	Hipotesis Penelitian	53
BAB III METODE PENELITIAN.....		54
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	54
3.1.1	Variabel Penelitian	54
3.1.2	Definisi Operasional Variabel.....	55
3.2	Populasi dan Sampel	58
3.2.1	Populasi	58
3.2.2	Sampel.....	59
3.3	Jenis dan Sumber Data	60
3.4	Metode Pengumpulan Data	61
3.5	Metode Analisis Data	62
3.5.1	Analisis Angka Indeks	63

3.6	Uji Kelayakan Instrumen.....	64
3.5.1	Uji Validitas	64
3.5.2	Uji Reliabilitas	64
3.7	Uji Asumsi Klasik	65
3.7.1	Uji Normalitas	65
3.7.2	Uji Multikolonieritas	66
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	67
3.8	Analisis Regresi Berganda	67
3.9	Analisis Jalur	68
3.10	Uji Hipotesis / Goodness of Fit	69
3.10.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69
3.10.2	Uji F (Simultan)	70
3.10.3	Uji t (parsial)	70
3.10.4	Uji Efek Mediasi (Uji Sobel)	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		73
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	73
4.1.1	Gambaran Umum PT. Apac Inti Corpora	73
4.1.1.1	Profil Perusahaan	73
4.1.1.2	Sejarah Singkat Perusahaan	74
4.1.1.3	Visi, Misi, dan Panca Dharma Perusahaan	75
4.1.1.4	Struktur Organisasi	78
4.2	Gambaran Umum Responden.....	79
4.2.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	80
4.2.2	Karakteristik Responden Menurut Usia	80
4.2.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	81
4.2.3	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	83
4.3	Analisis Data	84
4.3.1	Analisis Angka Indeks	84
4.4	Uji Kelayakan Instrumen.....	91
4.4.1	Uji Validitas	92
4.4.2	Uji Reliabilitas	93

4.5	Uji Asumsi Klasik	94
4.5.1	Uji Normalitas	94
4.5.2	Uji Multikolonieritas	97
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	98
4.6	Analisis Regresi Berganda	99
4.7	Menilai Goodness of Fit	102
4.7.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	102
4.7.2	Uji F (Simultan)	104
4.7.3	Uji t	105
4.8	Analisis Jalur (Path)	107
4.9	Uji Sobel	112
4.10	Pembahasan	114
4.10.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	114
4.10.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	115
4.10.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	116
4.10.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional	117
4.10.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	118
4.10.6	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	119
4.10.7	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	120
BAB V PENUTUP		122
5.1	Kesimpulan	122
5.2	Keterbatasan Penelitian	125
5.3	Saran	126
5.3.1	Perusahaan	126
5.3.2	Penelitian yang Akan Datang	130
DAFTAR PUSTAKA		132

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan	8
Tabel 1.2 Data Karyawan Absen	9
Tabel 1.2 Tabel <i>Reseach Gap</i>	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	54
Tabel 3.2 Data Karyawan Keluar Bagian Produksi Bulan November 2017	57
Tabel 4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Usia	79
Tabel 4.3 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	80
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Masa Kerja	81
Tabel 4.5 Hasil Angka Indeks Lingkungan Kerja	82
Tabel 4.6 Deskripsi Indeks Variabel Lingkungan Kerja	83
Tabel 4.7 Hasil Angka Indeks Budaya Organisasi	84
Tabel 4.8 Deskripsi Indeks Variabel Budaya Organisasi.....	84
Tabel 4.9 Hasil Angka Indeks Kepuasan Kerja	85
Tabel 4.10 Deskripsi Indeks Variabel Kepuasan Kerja	86
Tabel 4.11 Hasil Angka Indeks Komitmen Organisasional	87
Tabel 4.12 Deskripsi Indeks Variabel Komitmen Organisasional	88
Tabel 4.13 Uji Validitas	89
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas	90
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi Pertama	91
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi Kedua	92
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolonieritas	95
Tabel 4.18 Koefisien Regresi Berganda dan Hasil Uji t Regresi I	97
Tabel 4.19 Koefisien Regresi Berganda dan Hasil Uji t Regresi II	98
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi Regresi ke I	99
Tabel 4.21 Uji Koefisien Determinasi Regresi ke II	100
Tabel 4.22 Hasil Uji F Persamaan I	101
Tabel 4.23 Hasil Uji F Persamaan II	102

Tabel 4.24 Hasil Uji t Persamaan I	103
Tabel 4.25 Hasil Uji t Persamaan II	104
Tabel 4.26 Hasil Koefisien Persamaan Linier Berganda	105

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Level Budaya Organisasi Teori Iceberg	32
Gambar 2.2 Model Penelitian	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	77
Gambar 4.2 Histogram Normalitas	93
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot	94
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	96
Gambar 4.5 Hasil Analisi Jalur (<i>Path</i>)	106
Gambar 4.6 Hasil Uji Sobel X1 Terhadap Y2 Melalui Y1	113
Gambar 4.7 Hasil Uji Sobel X2 Terhadap Y2 Melalui Y1	114

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner Penelitian	135
Lampiran B	Tabulasi Data	141
Lampiran C	Hasil Ouput SPSS	146
Lampiran D	Surat Izin Penelitian	160
Lampiran E	Surat Bukti Penelitian	161

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, dimana banyak hal yang dapat diakses tanpa batas, menjadikan tuntutan bisnis semakin tinggi. Perusahaan dituntut untuk dapat bersaing tidak hanya dalam lingkup nasional tetapi juga secara internasional, meskipun saat ini dunia bisnis banyak menggunakan kecanggihan teknologi digital, namun adanya sumber daya manusia masih menjadi bagian yang penting untuk menjalankan bisnis dan mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan tidak akan dapat terlepas dari keberadaan karyawan sebagai tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan menggunakan teknologi modern, karena bagaimanapun juga majunya kecanggihan teknologi tanpa ditunjang oleh keberadaan manusia sebagai sumber daya manusia tidak akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Cascio (2003) menyatakan bahwa *human capital* merupakan hal yang krusial bagi kesuksesan bisnis. Terdapat juga beberapa bukti penelitian yang menunjukkan hubungan yang kuat antara bagaimana perusahaan mengelola manusia dan hasil ekonomi yang mereka dapatkan.

Manajemen sumber daya manusia menjadi populer ketika perusahaan mulai lebih memperhatikan karyawan mereka, mereka telah menyadari bahwa keberadaan karyawan memiliki peran yang lebih banyak daripada sebelumnya, kemudian menganggap bahwa karyawan itu tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai

sumber yang berharga (Linguli, 2013), oleh karena itu penting bagi manajemen perusahaan untuk dapat mengelola dengan baik sumber daya manusia yang ada.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia tentunya terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi, salah satu permasalahan perusahaan yang masih menjadi perhatian mengenai sumber daya manusia untuk dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat adalah berkaitan dengan komitmen organisasi mereka. Ini adalah tantangan terbesar bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan karyawan mereka.

Dwivedi, *et. al* (2014) mengemukakan bahwa dengan meningkatnya kecenderungan dan seringnya karyawan dalam beralih kerja, merupakan tantangan besar bagi manajer SDM saat ini untuk memenuhi aspirasi dari masing-masing karyawan dan menyelaraskan kesesuaian antara tujuan organisasi dan individu. Organisasi perlu menumbuhkan keyakinan pada diri karyawan untuk memiliki kesamaan nilai dan tujuan perusahaan. Karena keyakinan ini dapat menimbulkan perasaan keterikatan dalam diri karyawan yang diharapkan akan mendorong karyawan untuk mau bekerjasama dengan organisasi. Perasaan keterikatan karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja inilah yang disebut dengan Komitmen Organisasional. Chughtai dan Zafar (2006) menyatakan pentingnya membina komitmen organisasi di antara para karyawan, karena karyawan yang sangat berkomitmen terhadap organisasi cenderung untuk bertahan lebih lama, memiliki kinerja yang lebih baik, dan mereka cenderung lebih terlibat di tempat kerja.

Mowday *et al* (dalam Lingard & Jasmine, 2003) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dicirikan dengan keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tinjauan literatur yang lebih luas mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan fungsi interaksi dan hubungan mereka dengan organisasi tersebut, dan sebagian besar merupakan manifestasi dari sikap manajemen terhadap karyawan (Dwivedi, *et al* , 2014).

Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi juga akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2006). Tidak jarang dalam suatu organisasi terdapat tingkat komitmen yang rendah. Komitmen yang rendah ini akan memberikan beberapa kerugian, baik kerugian bagi perusahaan maupun kerugian bagi individu itu sendiri. Menurut Alfaranti (2011) Bentuk nyata dari rendahnya komitmen organisasi secara mudah dapat dilihat dari tingginya jumlah karyawan yang mangkir dan keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Padahal keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut tidak dapat dengan mudah terlaksana, karena terkadang terdapat beberapa kondisi yang belum memungkinkan mereka untuk keluar atau pindah ke tempat kerja yang lain, sehingga bentuk dari ketidakmampuan mereka untuk mengundurkan diri tersebut diwujudkan dengan tidak adanya tanggung jawab dan kepedulian terhadap pekerjaan mereka dan kemajuan organisasi.

Tinggi rendahnya komitmen yang ada pada diri karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kusmaryani (2011) faktor- faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap suatu organisasi, yaitu karakteristik personal (seperti usia, jenis kelamin, masa keterlibatan kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, kepuasan dan kepribadian), kemudian harapan seseorang, dan juga faktor dari organisasi itu sendiri (seperti lingkungan pekerjaan, kebijakan- kebijakan, budaya organisasi dan juga status organisasi).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang berkaitan dan mempunyai hubungan dengan komitmen organisasional. Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik- karakteristiknya. Kepuasan kerja dianggap sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif akibat evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja dari seseorang. Pengalaman seseorang pada saat bekerja di suatu tempat tersebut sangat mempengaruhi apakah orang tersebut memiliki dedikasi yang tinggi atau tidak terhadap organisasi dimana dia bekerja, sehingga kepuasan kerja ini dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Karyawan umumnya datang ke tempat kerja untuk mewujudkan beberapa tujuan. Mereka mendapatkan kepuasan kerja sejauh mereka menyadari tujuan tersebut dan menggapai target mereka, sedangkan kepuasan kerja mereka menurun sejalan mereka memisahkan diri dari tujuan mereka, dan kemudian diikuti dengan komitmen mereka terhadap institusi yang menurun (Altinoz, *et al*, 2012). Menurut Iden (2014), kepuasan kerja umumnya dikenal sebagai seberapa senangnya

seseorang dengan pekerjaannya. Teori kebutuhan dan proses merupakan dua konsep yang paling umum digunakan untuk menggambarkan kepuasan kerja, meskipun secara tradisional teori tersebut diterapkan untuk menggambarkan motivasi dari seseorang. Kepuasan kerja seseorang dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah persepsi mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada pada perusahaan.

Persepsi mengenai lingkungan yang ada pada tempat kerja dapat mempengaruhi bagaimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2004) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang bisa mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, sedangkan menurut Jain, Ruchi & Surinder Khaur (2014) konsep lingkungan kerja merupakan satu hal yang komprehensif termasuk seperti aspek fisik, psikologis dan sosial yang menandai kondisi kerja.

Karyawan biasanya merasa nyaman di lingkungan kerja yang fasilitatif, aman dan sehat. Kualitas lingkungan kerja yang lebih baik hampir selalu memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan. Persepsi tentang lingkungan kerja yang menarik membantu membuat karyawan lebih berkomitmen, meningkatkan tingkat motivasi dan kepuasan mereka. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas sebuah organisasi (Danish, *et, al*, 2013).

Budaya organisasi menurut Robbins (2015) diartikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi tersebut terhadap organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan kesatuan dari karakteristik-karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut, sedangkan

menurut Schneider, (dalam Habib. S. *et al*, 2014) budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai yang berbeda yang dapat membantu sebuah organisasi menjalankan dirinya dan menjalankan bisnis yang sukses. Budaya organisasi dapat membantu karyawan memahami fungsi organisasi dengan memberikan norma, nilai dan peraturan organisasi (Habib, S. *et.al*, 2014).

Bagi sebuah perusahaan penting untuk membangun budaya organisasi agar dapat mempertahankan posisinya di pasar, begitupun juga harus terus dikembangkan agar dapat memberikan dukungan kepada organisasi dan membawa perbaikan terus-menerus. Persepsi tentang budaya organisasi memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap komitmen karyawan. Jika karyawan lebih memahami budaya organisasi yang ada pada perusahaan maka mereka juga akan memiliki kepuasan kerja yang lebih banyak (Habib, S. *et.al*, 2014).

Penelitian ini dilakukan di PT. Apac Inti Corpora yang merupakan produsen yarn dan tekstil yang bergerak dalam permintalan benang dan pertenunan kain. Perusahaan ini memproduksi bahan baku dari kapas sampai ke bahan jadi yang siap untuk dipakai. PT. Apac Inti merupakan salah satu pabrik tekstil terbesar di dunia yang berada dalam satu lokasi seluas 247 ha di Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan ini mengoperasikan 14 unit pabrik dengan mempekerjakan ribuan karyawan. Untuk melakukan proses produksi perusahaan menggunakan mesin pertenunan dan pemintalan terancang di Indonesia dan terintegrasi.

Terdapat pula fasilitas sarana prasarana yang disediakan bagi seluruh karyawan baik yang melekat sebagai pendukung dalam melakukan pekerjaannya maupun sarana prasarana lain yang tidak melekat. Sarana prasarana yang melekat

pada karyawan dalam melakukan pekerjaan terdiri dari peralatan kerja (teknik, elektrik, mekanik, elektronik), dan juga alat- alat pengaman kerja pada bagian produksi khususnya seperti, sepatu, pakaian pengaman (wearpack), masker, *jaslab*, dan juga alat pelindung diri lainnya yang disesuaikan dengan kondisi kerja. Untuk fasilitas lainnya perusahaan juga menyediakan sarana untuk ibadah seperti adanya musholla pada tiap unit, dan juga satu masjid besar, selain itu perusahaan juga menyediakan poliklinik yang bisa digunakan selama 24 jam oleh siapapun karyawan yang sakit, dan untuk sarana pengobatan perusahaan mengikutsertakan semua karyawan pada BPJS kesehatan.

Untuk mendukung tercapainya kinerja perusahaan yang tinggi PT. Apac Inti Corpora mempunyai nilai- nilai yang berlaku untuk diamalkan bersama- sama oleh anggota organisasi. Nilai- nilai tersebut tercantum di dalam Panca Dharma Perusahaan, yang terdiri dari :

1. Kreativitas yang tinggi
2. Mengutamakan kerja sama
3. Sikap dan tanggap terhadap perubahan
4. Dedikasi dan prestasi yang tinggi
5. Menghargai pelanggan.

Nilai- nilai tersebut wajib dihayati serta diamalkan setiap insan perusahaan secara konsisten dan konsekuen untuk membangun kelangsungan usaha dan masa depan yang lebih baik.

Terdapat data keluar masuk karyawan pada bulan juli- November tahun 2017 yang ditampilkan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan
Bulan Juni – November Tahun 2017

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	(%) Rasio keluarmasuk
Juni	18	34	0,27
Juli	76	77	0,02
Agustus	144	59	-1,40
September	38	77	0,65
Oktober	37	56	0,32
November	76	53	-0,38

Sumber : Data sekunder bagian personalia PT. Apac Inti Corpora yang diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam 6 bulan pada bulan Juni - November 2017 jumlah karyawan yang keluar cukup banyak. Terdapat ketimpangan dan ketidakstabilan antara jumlah karyawan yang masuk dan yang keluar. Hal ini menandakan bahwa rata-rata jumlah karyawan belum mencukupi kebutuhan (permintaan) karyawan perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan bagian personalia terdapat informasi bahwa karyawan yang banyak keluar dari perusahaan umumnya karyawan yang bekerja pada bidang produksi. Hal tersebut dimungkinkan terjadi berkaitan dengan kondisi kerja yang ada pada perusahaan, dimana pada lingkungan kerja PT. Apac Inti Corpora bagian produksi masih terdapat kebisingan, dan suhu ruangan yang panas, dan sirkulasi udara yang kurang yang memungkinkan karyawan tidak betah bekerja. Selain itu adanya sistem kerja

3 shift dengan lama kerja masing- masing 8 jam juga memungkinkan penyebab keluarnya karyawan.

Selain banyaknya jumlah karyawan yang keluar pada beberapa bulan terakhir, terdapat pula daftar karyawan yang absen tanpa adanya keterangan yang ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Mangkir (Tanpa Keterangan) PT. Apac Inti
Corpora, Bawen
Bulan Juni - November 2017

Bulan	Jumlah
Juni	8
Juli	6
Agustus	6
September	19
Oktober	23
November	11

Sumber : Data sekunder bagian personalia PT. Apac Inti Corpora

Dilihat dari tabel 1.2 diketahui bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mangkir tanpa keterangan setiap bulannya. Tingginya jumlah karyawan yang keluar masuk dan juga karyawan absen tanpa keterangan selama beberapa bulan terakhir tersebut menandakan adanya penurunan kepuasan dan komitmen organisasional pada PT. Apac Inti Corpora.

Terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan, dan komitmen organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Danish, *et al* (2013) terdapat hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen organisasional. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016) juga mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian tersebut disebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam institusi ataupun organisasi, sedangkan pada penelitian Setiawan & Etty (2016) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pada penelitian Jain & Surinder (2014) dan juga penelitian Raziqa & Maulabakhsha (2015) menunjukkan hasil adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menyimpulkan secara singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja., selanjutnya berdasarkan temuan penelitian dari Ghorbanhosseini (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Penelitian Habib, S. *et al* (2014) juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dampak budaya organisasi terhadap komitmen karyawan, kepuasan kerja dan retensi karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Logahan &

Sherley(2014) yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi belum mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian Parimita, *et, al* (2013) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan penelitian Aghdasi, *et, al* (2011) menghasilkan kepuasan kerja memiliki efek positif langsung yang kuat terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1.3

Research Gap

Variabel	Peneliti	Hasil
Lingkungan Kerja	Danish, et al (2013) <i>“Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring”</i>	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen organisasional.
	Jalal Hanasya (2016) <i>“Testing the Effects of Employee Engagement, WorkEnvironment, and Organizational Learning on Organizational Commitment”.</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>employee engagement</i> , lingkungan kerja dan organisasi pembelajar mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
	Rudi Setiawan & Etty Puji Lestari (2016)	Beberapa variabel menunjukkan hasil negatif yaitu tidak berpengaruh dan tidak signifikan,

	<p>“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”.</p>	<p>antara lain budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi organisasi tidak signifikan terhadap kinerja, komunikasi organisasi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.</p>
Budaya Organisasi	<p>Masoud Ghorbanhosseini (2013)</p> <p><i>“The Effect Of Organizational Culture, Teamwork, and Organizational Development On Organizational Commitment : The Mediating Role Of Human Capital”.</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kerja tim dan pengembangan organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</p>
	<p>Habib S, et al (2014)</p> <p><i>“The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention”.</i></p>	<p>Terdapat hasil yang positif dan signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.</p>
	<p>Jerry Marcellinus Logahan & Sherley Marcheline Aesaria (2014)</p> <p>“Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja”</p>	<p>Budaya organisasi belum mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. tetapi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.</p>

		Selanjutnya budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
--	--	---

Sumber : Artikel Jurnal

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai permediasi. Sehingga judul yang diangkat pada penelitian ini adalah “ **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat fenomena perusahaan yaitu tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) yang tinggi pada karyawan bagian produksi PT. Apac Inti Corpora dalam kurun waktu 6 bulan, dan juga banyaknya karyawan yang mangkir. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada komitmen organisasional. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap suatu organisasi, diantaranya yaitu karakteristik personal (seperti tingkat pekerjaan, kepuasan dan kepribadian), dan juga faktor dari organisasi itu sendiri (seperti lingkungan pekerjaan, kebijakan, budaya organisasi dan juga status organisasi).

Berdasarkan pada permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

7. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun kegunaan penelitian yang dimaksud adalah :

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan juga pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan pendidikan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru dan juga melatih untuk dapat menerapkan teori yang didapatkan pada saat perkuliahan dengan realita yang sebenarnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini terdapat beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

1. BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori- teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian, serta hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, sumber dan jenis data. metode pengumpulan, dan analisis data yang digunakan.

4. BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum responden mengenai hasil analisis dan juga pembahasan penelitian.

5. BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan, kekurangan penelitian, serta saran dan rekomendasi yang mungkin dilakukan bagi penelitian mendatang.

➤ DAFTAR PUSTAKA

➤ LAMPIRAN